CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE LOMBARDIA
SETTORE PANIFICAZIONE
QUADRIENNIO 2026-2029

Addì, Grassobbio (BG), 9 luglio 2026

TRA

la UNIONE REGIONALE DEI PANIFICATORI DELLA LOMBARDIA, rappresentata dal presidente Roberto Capello, assistito dal segretario Roberto Alvaro e da Antonio Condò, Alessio Ferrari, Maurizio Leonardi, Simone Passerini e Carlo Tafuni, composta dalle seguenti Associazioni:
ASSOCIAZIONE PANIFICATORI DI BERGAMO, SINDACATO PANIFICATORI DI BRESCIA, ASSOCIAZIONE PANIFICATORI DI COMO, GRUPPO PANIFICATORI CREMONA, ASSOCIAZIONE PANIFICATORI DI LECCO, SINDACATO PANIFICATORI ARTIGIANI DI MANTOVA, ASSOCIAZIONE PANIFICATORI DI MILANO E PROVINCE, ASSOCIAZIONE PANIFICATORI DI PAVIA, ASSOCIAZIONE PANIFICATORI DI SONDRIO, ASSOCIAZIONE PANIFICATORI DI VARESE;

- ASSOPANIFICATORI FIESA Confesercenti Lombardia rappresentata da Emanuele Spini;

E

- la FAI-CISL Lombardia rappresentata dal segretario generale Daniele Cavalleri;
- la FLAI-CGIL Lombardia rappresentata dal segretario generale Alberto Semeraro;
- la UILA-UIL Lombardia rappresentata dal segretario Rossella Valente.

PREMESSO CHE

a) le parti riconfermano l'impianto dell'accordo del 18/01/2011 e le relative integrazioni avvenute successivamente (l'accordo PROV 2014, l'accordo PROV 2015, l'accordo del 25 giugno 2013 e l'accordo del 14 marzo 2016 "protocollo regionale Panificazione Lombardia", il contratto regionale integrativo del 19 luglio 2018; l'accordo regionale panificazione del 2 dicembre 2021 su inquadramento professionale e apprendistato) e il contratto regionale integrativo del 14 marzo 2022, che qui si intendono integralmente richiamati;
b) il presente accordo costituisce Contratto Integrativo Regionale rispetto al CCNL identificato dal codice unico CNEL E023 Panificazione. Pertanto, per i temi, gli argomenti e le norme di seguito trattate, eventualmente in concorrenza con norme del CCNL di riferimento, le stesse vanno interpretate secondo il principio di miglior favore e maggior tutela per i lavoratori del settore;

CONVENGONO E STIPULANO

il **CONTRATTO UNICO INTEGRATIVO REGIONALE LOMBARDIA** del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari" del 18 luglio 2024 e successive modifiche.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Considerata la loro reciproca autonomia di rappresentanza, in ottemperanza al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e agli accordi regionali sottoscritti, le parti ritengono utile dare continuità al lavoro sinora svolto per lo sviluppo della Contrattazione Collettiva di Lavoro Regionale e per il consolidamento del sistema bilaterale.
Tale esperienza ha rafforzato il sistema di relazioni e, grazie al miglioramento continuo delle sue dotazioni, consentirà al sistema bilaterale regionale, di perseguire adeguatamente alcune fra le tematiche più importanti per lo sviluppo del comparto ed a garantire idonei sostegni alle imprese ed ai loro dipendenti anche attraverso:

- l'attuazione di interventi volti al sostegno delle politiche del lavoro ed in particolare alla creazione di nuovi posti di lavoro;
- alla crescita della cultura della prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- alla continuità dell'impresa, salvaguardando l'esperienza e la professionalità acquisite dalle lavoratrici e dai lavoratori;
- il sostegno della genitorialità, attraverso contributi specifici (asilo nido, borse di studio, acquisto libri scolastici);
- l'attenzione verso l'evoluzione del sistema di sicurezza sociale anche attraverso l'implementazione di forme di sostegno a favore dell'adesione alla previdenza complementare contrattuale di settore (ALIFOND).

Con l'obiettivo di implementare ulteriormente il sistema di relazioni, il ruolo funzionale del sistema bilaterale e allo stesso tempo rafforzare la competitività del settore, le parti:

- Riconfermano l'impegno alla diffusione della responsabilità sociale d'impresa attraverso il sistema già definito del **"bollino etico di qualità del lavoro".**
- S'impegnano ad attivare partnership con enti e/o istituzioni di ricerca al fine di migliorare l'apporto di analisi e la proiezione delle possibili evoluzioni del comparto anche in virtù delle dinamiche legate all'implementazione tecnologica/digitale e della transizione ecologica che potrebbero interessare il settore con le sue ricadute sulla filiera, sui processi e l'organizzazione del lavoro. A tale proposito viene istituito un incontro annuale, di norma nel quarto trimestre di ogni anno per condividere analisi e strategia da proporre al sistema delle imprese del settore e favorire il miglioramento continuo in termini di organizzazione del lavoro, crescita professionale e occupabilità.
- Concordano sul perfezionamento di un **"Testo Unico sulla contrattazione e sul sistema bilaterale regionale della Panificazione"** al fine di riordinare la normativa contrattuale regionale di settore a partire dalle intese del 2011, entro e non oltre il mese di giugno 2027 , impegnando EBIPAL alla cura della stampa e a provvedere alla divulgazione ai firmatari del presente accordo, agli assistiti e associati, insieme allo Statuto di EBIPAL, le relative prestazioni e provvidenze per i lavoratori e

per i datori di lavoro, nonché alla sua pubblicazione nel sito web istituzionale di EBIPAL.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Le parti riconoscono come una necessità reciproca quella di definire un sistema di inquadramento coerente tra attività, mansione e ruolo e giusto riconoscimento professionale ed economico delle lavoratrici e dei lavoratori, in grado di rispondere efficacemente anche alle evoluzioni dei modelli di produzione e vendita, in un mercato sempre più competitivo. Pertanto, le parti s'impegnano ad incontrarsi anche durante il vigente contratto regionale per raccogliere e definire eventuali integrazioni e/o modifiche del sistema classificatorio anche in coerenza con le indicazioni del contratto nazionale di settore e degli accordi interconfederali che dovessero intervenire sul tema. In tale contesto le parti confermano quanto sottoscritto con l'accordo del 2 dicembre 2021, che sostituisce integralmente il paragrafo "Inquadramento professionale" contenuto nell'accordo del 25 giugno 2013, e la relativa definizione dei profili formativi in merito all'istituto dell'apprendistato.

.

ENTE BILATERALE REGIONALE DELLA PANIFICAZIONE E POTENZIAMENTO DEL PRESIDIO DI SALUTE E SICUREZZA

Le Parti, stipulanti il presente accordo, in aderenza alle disposizioni dello stesso, proseguendo le implementazioni degli strumenti bilaterali per lo sviluppo e consolidamento del settore della Panificazione, confermano un'ulteriore allocazione di risorse, con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente il presidio degli RLST, al fine di proseguire il programma di sviluppo dell'impianto di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, mantenendo l'equilibrio economico finanziario di sostenibilità dell'Ente, per la tutela di tutte le componenti che lavorano nel comparto.

Pertanto, a favore del Sistema Bilaterale Regionale EBIPAL, a decorrere dal **1 settembre 2026** viene disposto un aumento del contributo RLST Sicurezza, pari allo 0,10%, di cui lo 0,02% a carico dei lavoratori, con un ulteriore incremento della dotazione che porterà l'aliquota complessiva alla misura dello 0,15% a decorrere dal 1 aprile 2027.

Dal **1 settembre 2026** il finanziamento complessivo nei diversi fondi di competenza sarà il seguente:

DESTINAZIONE FONDO	A carico IMPRESA	A carico LAVORATORE	TOTALE
Fondo comune e di gestione	0,35%	0,35%	0,70%
Mutualizzazione integrazioni Malattia e Infortunio	0,70%		0,70%
Mutualizzazione Previdenza complementare ALIFOND	0,05%		0,05%

Organismo paritetico Sicurezza OPPLSS e finanziamento RLST (0,61%)	0,63%	0,02%	0,65%
Comitato Formazione Continua ed Apprendistato	0,05%	0,05%	0,10%
Assistenza Contrattuale	0,15%	0,15%	0,30%
TOTALE	1,93%	0,57%	2,50%

Dal 1 aprile 2027 il finanziamento complessivo nei diversi fondi di competenza sarà il seguente:

DESTINAZIONE FONDO	A carico IMPRESA	A carico LAVORATORE	TOTALE
Fondo comune e di gestione	0,35%	0,35%	0,70%
Mutualizzazione integrazioni Malattia e Infortunio	0,70%		0,70%
Mutualizzazione Previdenza complementare ALIFOND	0,05%		0,05%
Organismo paritetico Sicurezza OPPLSS e finanziamento RLST (0,66%)	0,68%	0,02%	0,70%
Comitato Formazione Continua ed Apprendistato	0,05%	0,05%	0,10%
Assistenza Contrattuale	0,15%	0,15%	0,30%
TOTALE	1,98%	0,57%	2,55%

ADESIONE E CONTRIBUZIONE ALL'ENTE BILATERALE REGIONALE EBIPAL PER I LAVORATORI INTERMITTENTI

Le Parti confermano che l'obbligo di adesione e il relativo finanziamento a favore dell'Ente Bilaterale Regionale (EBIPAL) si applicano alla totalità dei lavoratori dipendenti, senza alcuna esclusione in merito alla tipologia contrattuale utilizzata.

In conformità con il principio di non discriminazione e di parità di trattamento, la contribuzione dovuta a EBIPAL è pienamente applicabile anche ai rapporti di lavoro intermittente (artt. 13-18 D.lgs. 81/2015), sia a tempo determinato che indeterminato, con o senza indennità di disponibilità.

La base di calcolo della percentuale di finanziamento destinata a EBIPAL è costituita, anche per i lavoratori a chiamata, dalla retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto (TFR) effettivamente maturata nel periodo di riferimento.

Il regolare versamento della contribuzione secondo i criteri di cui al comma precedente

costituisce condizione necessaria per garantire sia alle imprese che ai lavoratori con contratto a chiamata il pieno accesso alle prestazioni, alle provvidenze e ai servizi di assistenza erogati da EBIPAL.

FORMAZIONE SULLA SICUREZZA SUL LAVORO PER IL PERSONALE IN FASE DI ASSUNZIONE

Al fine di garantire la massima tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro fin dall'inizio dell'attività lavorativa, le Parti convengono che EBIPAL assicurerà l'erogazione della formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro (ai sensi del D.lgs. 81/08 e successive modifiche) anche in favore dei lavoratori in fase di assunzione presso le imprese di panificazione aderenti a EBIPAL in regola con i relativi versamenti.

Le parti si impegnano a garantire la continuità funzionale, amministrativa e patrimoniale dell'Ente Bilaterale.

FINANZIAMENTO BILATERALITA'

Come previsto nei precedenti accordi, le parti rinnovano l'impegno ad attivare una convenzione INPS per la raccolta tramite Agenzia delle Entrate (modulistica F24) del finanziamento della bilateralità regionale con una soluzione tecnica semplificata, trasparente, meno onerosa ed in grado di garantire con una contribuzione omnicomprensiva le specifiche destinazioni dei flussi e fondi.

CONTRATTUALIZZAZIONE PRESTAZIONI BILATERALI

Come previsto dal Contratto Nazionale, le imprese non iscritte all'Ente Bilaterale Nazionale dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo di € 20,00 lordi per 14 mensilità.
Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR.
Le imprese non iscritte all'Ente Bilaterale Regionale della Panificazione, dovranno corrispondere, in aggiunta al valore nazionale sopra richiamato, ulteriori € 35,00 lordi per ciascun lavoratore per 14 mensilità.
Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR.
Per le imprese iscritte agli Enti Bilaterali Nazionali e Regionali ed in regola con i versamenti tale aumento è forfettariamente ricompreso nella quota contributiva omnicomprensiva di adesione all'Ente e pertanto non va erogato.

SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E PATERNITÀ FACOLTATIVA

Le Parti Sociali stipulanti il presente accordo, confermano nuovamente di riconoscere il godimento dell'istituto della maternità e paternità facoltativa come strumento di civiltà a tutela e promozione della genitorialità in quanto investimento in favore delle attuali generazioni di lavoratori.
A tale proposito, per le imprese di panificazione in regola con l'adesione ad EBIPAN, è prevista, su richiesta del genitore interessato, l'erogazione da parte di EBIPAN di un'integrazione economica per il periodo di maternità o paternità facoltativa, tale da garantire un trattamento complessivo pari al 100% della retribuzione.
Per le aziende non aderenti al sistema bilaterale nazionale è previsto che la provvidenza sopra richiamata sia a totale carico economico delle imprese.
Se a livello nazionale dovesse venir meno tale tutela, le parti a livello regionale s'incontreranno per verificare la fattibilità e/o sostenibilità dell'istituto sul sistema della bilateralità regionale.

SOSTEGNO ALLA PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le Parti Sociali stipulanti il presente accordo, identificano l'istituto della previdenza integrativa come strumento di civiltà a tutela e promozione del benessere previdenziale in quanto investimento in favore delle attuali generazioni di lavoratori.

A tale proposito, le imprese integreranno il contributo a loro carico previsto a livello nazionale di un ulteriore 0,50% a favore dei lavoratori che destinano il proprio TFR al fondo di previdenza integrativa contrattuale ALIFOND.

Le Parti prendono atto che EBIPAL eroga attualmente alle aziende aderenti una specifica provvidenza finalizzata al rimborso del totale contributo a carico aziendale, pertanto, nel caso in cui EBIPAL dovesse, per qualsiasi motivo, far venir meno o ridurre la copertura economica di tale costo a carico delle imprese, le Parti si impegnano a incontrarsi con tempestività al fine di verificare la situazione e ridefinire consensualmente la presente clausola contrattuale.

PREMIO REGIONALE PER OBIETTIVI VARIABILE (di seguito PROV)

A seguito delle evoluzioni normative Nazionali e in riferimento a quanto previsto dal CCNL vigente, in riferimento alla promozione della contrattazione di secondo livello, le parti confermano il premio Regionale per obiettivi variabile (sinteticamente PROV), con la finalità di riconoscere ai lavoratori trattamenti economici strettamente legati a concordati obiettivi di miglioramento della produttività e dell'efficienza delle aziende del settore.

Le parti concordano di individuare due parametri, **produttività (PROV PRODUTTIVITA') e assiduità (PROV ASSIDUITA')** suddivisi in due modalità di calcolo, disgiunte tra loro, che insieme compongo il valore totale del PROV.

Per il quadriennio di validità del presente contratto integrativo si conviene di determinare la misura base erogabile annualmente nel caso della piena realizzazione degli obiettivi

prefissati, che verrà riparametrata per livelli con riferimento alla scala parametrale nazionale ed avrà come riferimento i seguenti importi annui:

- AZIENDE E PANIFICI AD INDIRIZZO PRODUTTIVO ARTIGIANALE

PROV PRODUTTIVITA' e PROV ASSIDUITA' anno 2026 €. 476,00 per il livello B4, base 100
PROV PRODUTTIVITA' e PROV ASSIDUITA' anno 2027 €. 504,00 per il livello B4, base 100
PROV PRODUTTIVITA' e PROV ASSIDUITA' anno 2028 €. 537,00 per il livello B4, base 100
PROV PRODUTTIVITA' e PROV ASSIDUITA' anno 2029 €. 575,00 per il livello B4, base 100

- AZIENDE E PANIFICI AD INDIRIZZO PRODUTTIVO INDUSTRIALE

PROV PRODUTTIVITA' e PROV ASSIDUITA' anno 2026 €. 597,00 per il livello 6°, base 100
PROV PRODUTTIVITA' e PROV ASSIDUITA' anno 2027 €. 633,00 per il livello 6°, base 100
PROV PRODUTTIVITA' e PROV ASSIDUITA' anno 2028 €. 674,00 per il livello 6°, base 100
PROV PRODUTTIVITA' e PROV ASSIDUITA' anno 2029 €. 721,00 per il livello 6°, base 100

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo del Premio Regionale per Obiettivi Variabile in senso omnicomprensivo, poiché in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto detto Premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Le Parti si danno atto, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 297/1982, che l'importo del PROV è escluso dal computo del TFR.

Le Parti si danno atto che le quote salariali regolate dal presente accordo sono legate esclusivamente al raggiungimento di miglioramento di produttività e competitività e pertanto posseggono i requisiti per l'accesso ai benefici della detassazione.
Le Parti concordano che, ai sensi e per gli effetti della L.402/96, L137/97 e successive integrazioni, il deposito del presente accordo presso gli uffici competenti sarà effettuato a cura della Unione Regionale Panificatori.

CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO
RELATIVA A PANIFICI AD INDIRIZZO INDUSTRIALE

In considerazione della consolidata impostazione attuata da decenni in regione Lombardia sulla contrattazione di secondo livello settoriale anche per le Aziende e panifici ad indirizzo industriale, le Parti confermano la validità di tutto quanto determinato nel presente contratto integrativo e nelle disposizioni previste in tema di Premio Regionale per Obiettivi Variabile.
Inoltre si conviene che per salvaguardare nelle aziende industriali la facoltà di ulteriori sviluppi della contrattazione sul premio di risultato finalizzata alla ricerca di parametri più specifici e caratterizzanti l'azienda stessa e per favorire una migliore distribuzione dei benefici prodotti ai lavoratori, successivamente alla sottoscrizione del presente integrativo regionale, potranno svilupparsi contrattazioni migliorative, anche su richiesta delle RSU o RSA, che in ogni caso salvaguardino quale condizione minima da garantire quanto convenuto a livello regionale dal presente accordo.

PROV PRODUTTIVITÀ - Modalità applicative

Oggetto e Decorrenza

Il Premio di Risultato variabile denominato **"PROV Produttività"** è individuato al fine di promuovere il coinvolgimento attivo dei lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi aziendali. L'importo, non determinabile a priori, è subordinato al miglioramento dei parametri di redditività e produttività. Il premio verrà erogato a decorrere dal **2027**, sulla base dei risultati conseguiti nel biennio **2025-2026**; per le annualità successive, la liquidazione avverrà con cadenza annuale basandosi sui risultati del biennio immediatamente precedente.

Parametro di riferimento: il MOL

Il valore di riferimento per il calcolo del premio è il Margine Operativo Lordo (MOL), così come risultante dai modelli ISA (Indici Sintetici di Affidabilità fiscale) aziendali dei periodi d'imposta di riferimento.

Condizioni di accesso e Fasce Aziendali

Viene stabilita una franchigia di € 25.000,00 annui. Qualora il MOL aziendale risulti inferiore a tale soglia in uno o in entrambi gli anni del biennio di riferimento, il premio non troverà applicazione. Le aziende vengono suddivise in tre fasce in base al valore del MOL:

- Fascia A: MOL compreso tra € 25.000,01 e € 70.000,00.
- Fascia B: MOL compreso tra € 70.000,01 e € 110.000,00.
- Fascia C: MOL superiore a € 110.000,00.

Criteri di calcolo dell'incremento

L'incremento della produttività/redditività aziendale viene rilevato confrontando il valore del MOL rapportato al numero degli addetti del periodo di riferimento rispetto al medesimo valore dell'anno precedente.

<u>Definizione di "Addetti" (A)</u>

Ai fini del calcolo, il numero degli addetti(A) è determinato dalla seguente formula:
A = ULA + (AUT x 1,3)

Dove:

- ULA: media annua delle Unità Lavorative Annue dei dipendenti;

- AUT: numero dei lavoratori autonomi/collaboratori operanti in azienda e coperti dall'assicurazione obbligatoria sugli infortuni sul lavoro
- 1,3: coefficiente di maggiorazione del 30% per il lavoro autonomo.

Formula per il calcolo della % di incremento

Dato X l'anno di erogazione del premio (in sede di prima applicazione anno 2027)

Per determinare la percentuale di incremento INCR%, si utilizzerà la seguente formula:

IP = MOL / A

INCR% = (IP_anno X-1 – IP_anno x-2) / IP_anno x-2 X 100

Dove:

- IP (Indice di Produttività): è il valore del Margine Operativo Lordo per addetto.
- IP_ X-1: Indice di produttività dell'anno X - 1 (anno precedente all'anno di erogazione)
- IP_ X-2: Indice di produttività dell'anno X - 2 (secondo anno precedente all'anno di erogazione)

Il risultato della variazione percentuale INCR% determinerà, in base alla fascia di appartenenza dell'azienda (A, B o C), l'accesso agli importi previsti nelle tabelle allegate (70%, 85% o 100% del premio).

Misura del Premio e Tabelle Importi

L'importo del premio è erogato in misura percentuale (70%, 85% o 100% del Premio Base) in base agli obiettivi di incremento raggiunti secondo la seguente griglia, coerente con le tabelle allegate:

Fascia Aziendale	70% del Premio	85% del Premio	100% del Premio
Fascia A	incremento ≥ 15%	incremento ≥ 20%	incremento ≥ 25%
Fascia B	incremento ≥ 10%	incremento ≥ 15%	incremento ≥ 20%
Fascia C	incremento ≥ 5%	incremento ≥ 7,5%	incremento ≥ 10%

Gli importi spettanti per singolo livello di inquadramento (da livello A1S a livello B4 per comparto artigiano e dal livello 1° al livello 6° per il comparto industria) sono quelli indicati nelle tabelle presenti **nell'allegato 1** del presente accordo, che ne costituiscono parte integrante.

Criteri e modalità di erogazione

Il premio sarà erogato in tre tranche di uguale importo nei mesi di ottobre, novembre e dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, al personale a tempo determinato, indeterminato e agli apprendisti in forza al 31/12 dell'anno precedente all'anno di erogazione, Per ogni singolo lavoratore sarà riproporzionato in base ai seguenti criteri:

- Presenza effettiva: L'importo sarà rapportato ai mesi di prestazione lavorativa effettivamente svolti nell'anno precedente l'anno di erogazione del premio. Per "mese" si intende la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni solari.
- Part-time: Per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà riproporzionato in base alla percentuale di ridotta prestazione lavorativa.
- Apprendisti: Ai lavoratori con contratto di apprendistato il premio sarà erogato nella misura del 80% rispetto agli importi previsti per il lavoratore qualificato di pari livello, ferma restando l'applicazione dei criteri di proporzionalità per mesi di servizio e orario di lavoro.

Detassazione

Il presente premio, per le sue caratteristiche di variabilità, potrà beneficiare del regime fiscale agevolato (imposta sostitutiva) previsto dalla normativa vigente in materia di premi di risultato, previo deposito del presente accordo presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente.

Documentazione

L'allegato 1 al presente accordo riporta le tabelle da utilizzare per la determinazione del premio per ogni singolo livello e per ogni annualità con un esempio delle modalità di calcolo. **Inoltre sul sito dell'Ente Bilaterale Regionale verrà messo a disposizione ai consulenti e agli addetti ai lavori la seguente documentazione:**

- Prospetto di raccolta dati per effettuazione del calcolo
- File Excel per la determinazione della FASCIA e della % di premio spettante

Le Parti concordano che a metà del periodo di vigenza del presente contratto si procederà a una fase di verifica congiunta, al fine di monitorare l'andamento dei parametri individuati e valutare l'efficacia dei criteri di calcolo adottati, riservandosi di apportare eventuali correttivi in caso di scostamenti significativi rispetto agli obiettivi prefissati.

PROV ASSIDUITA - Modalità applicative

Il Premio Assiduità è un incentivo calcolato in base alle assenze effettuate dal lavoratore durante l'anno solare di riferimento.

Misura del Premio

% di premio spettante da calcolare sul premio base	Numero di giorni di assenza nell'anno di riferimento
110%	0 > 3
105%	4 > 6
100%	7 > 11
85%	12 > 15
70%	16 > 20
60%	21 > 25
40%	26 > 30

Ai fini del Calcolo del premio non verranno conteggiate le seguenti causali di assenza:

- Ferie e R.O.L.
- Congedi parentali di maternità e paternità (obbligatoria e facoltativa), maternità anticipata e malattia del figlio;
- Ulteriori periodi di congedo nella misura massima di 5 gg.
- Day Hospital e Degenze ospedaliere e post ospedaliere
- Infortuni in occasione del lavoro
- Malattie oncologiche e/o degenerative
- Permessi donazione sangue
- Permessi elettorali e sindacali
- Permessi previsti dalla L.104/92;

Gli importi spettanti per singolo livello di inquadramento (da livello A1S a livello B4 per comparto artigiano e dal livello 1° al livello 6° per il comparto industria) sono quelli indicati nelle tabelle presenti **nell'allegato 2** del presente accordo, che ne costituiscono parte integrante.

Criteri e modalità di erogazione

La corresponsione del premio avverrà nel mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione; l'azienda si riserva tuttavia la facoltà di rateizzare l'importo in quattro tranche mensili, da febbraio a maggio. In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del suddetto quadrimestre, l'eventuale residuo del premio spettante sarà liquidato integralmente nel cedolino delle competenze di fine rapporto

Il PROV verrà liquidato a tutti i lavoratori sia con contratto a tempo indeterminato che ai lavoratori a tempo determinato, purché abbiano superato il periodo di prova.

Gli importi del PROV saranno rapportati pro-rata in ragione dei dodicesimi di servizio nell'anno solare di riferimento, e per le lavoratrici e lavoratori part-time rapportati alla percentuale dell'orario di lavoro.

Per gli apprendisti il premio massimo di riferimento per ogni anno è determinato nel 80% del valore della categoria d'inquadramento finale per i primi tre anni, per i successivi il 95%.

Detassazione

Il presente premio, per le sue caratteristiche di variabilità, potrà beneficiare del regime fiscale agevolato (imposta sostitutiva) previsto dalla normativa vigente in materia di premi di risultato, previo deposito del presente accordo presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente

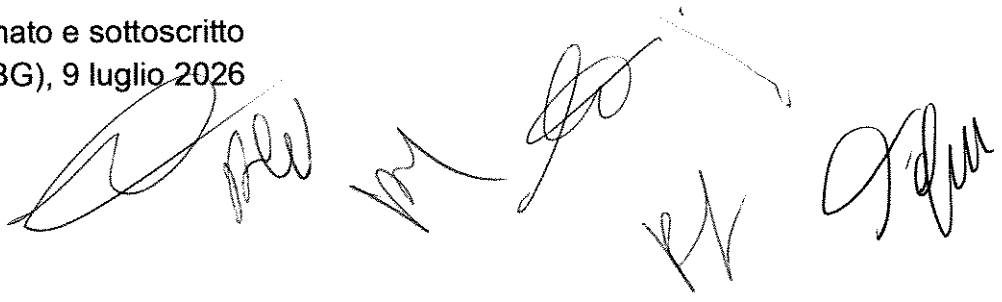
PREMIO REGIONALE AD OBIETTIVI E WELFARE CONTRATTUALE

Alla luce della normativa in materia di welfare, che favorisce e indirizza alcune scelte di ordine sociale, le parti hanno deciso di normare la possibilità da parte delle lavoratrici e dei lavoratori di destinare volontariamente tutto o quota parte del valore del premio ad obiettivi raggiunto, all'implementazione economica della propria posizione individuale presso il fondo di previdenza complementare contrattuale ALIFOND.
Al fine di incentivare l'adesione al fondo di previdenza complementare contrattuale ALIFOND, viene previsto che la quota di premio che sarà destinata alla previdenza complementare sarà ulteriormente incrementata del 15%. ***(Esempio numerico: per € 100,00 di premio ad obiettivi raggiunti se destinati ad ALIFOND saranno versati dal datore di lavoro a favore della posizione pensionistiche del lavoratore € 115,00).***
Entro tre mesi dalla firma del contratto verrà predisposta dalle parti una specifica disciplina e modulistica per permettere alle lavoratrici e lavoratori di optare per la *"welfarizzazione del premio"* esclusivamente a favore della previdenza integrativa contrattuale ALIFOND.

DECORRENZA, VALIDITA', DURATA E PROCEDURE DI RINNOVO

Salvo le decorrenze particolari stabilite per i singoli istituti, il presente contratto unico decorre dal 1° gennaio 2026 ed ha validità quadriennale per la parte normativa ed economica fino al 31 dicembre 2029.
Il contratto integrativo regionale ha durata quadriennale, pari a quella prevista per il CCNL.
La piattaforma rivendicativa dovrà essere presentata almeno due mesi prima della scadenza.
In occasione della contrattazione di secondo livello, per un periodo di tre mesi dalla presentazione della proposta di rinnovo e comunque fino ad un mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta proposta.

Letto, confermato e sottoscritto
Grassobbio (BG), 9 luglio 2026



UNIONE REGIONALE PANIFICATORI

FA - CISL

ASSOPANIFICATORI FIESA
CONFESERCENTI LOMBARDIA

FLAI - CGIL

FLAI CGIL LOMBARDIA

UILA - UIL

Allegato 1 TABELLE PREMIO DI PRODUTTIVITA'

L'importo del PROV PRODUTTIVITÀ, spettante per ogni anno previsto dal contratto, è il seguente:

ANNO 2026
(da erogare nell'anno 2027)

	LIV.	PARAMETRO	PREMIO BASE	70% DEL PREMIO	85% DEL PREMIO	100% DEL PREMIO
COMPARTO ARTIGIANO	A1S	193	320,38	224,27	272,32	320,38
	A1	170	282,20	197,54	239,87	282,20
	A2	149	247,34	173,14	210,24	247,34
	A3	128	212,48	148,74	180,61	212,48
	A4	113	187,58	131,31	159,44	187,58
	B1	188	312,08	218,46	265,27	312,08
	B2	126	209,16	146,41	177,79	209,16
	B3S	118	195,88	137,12	166,50	195,88
	B3	112	185,92	130,14	158,03	185,92
	B4	100	166,00	116,20	141,10	166,00
COMPARTO INDUSTRIA	1	200	412,00	288,40	350,20	412,00
	2	184	379,04	265,33	322,18	379,04
	3A	169	348,14	243,70	295,92	348,14
	3B	157	323,42	226,39	274,91	323,42
	4	133	273,98	191,79	232,88	273,98
	5	119	245,14	171,60	208,37	245,14
	6	100	206,00	144,20	175,10	206,00

ANNO 2027
(da erogare nell'anno 2028)

	LIV.	PARAMETRO	PREMIO BASE	70% DEL PREMIO	85% DEL PREMIO	100% DEL PREMIO
COMPARTO ARTIGIANO	A1S	193	337,75	236,43	287,09	337,75
	A1	170	297,50	208,25	252,88	297,50
	A2	149	260,75	182,53	221,64	260,75
	A3	128	224,00	156,80	190,40	224,00
	A4	113	197,75	138,43	168,09	197,75
	B1	188	329,00	230,30	279,65	329,00
	B2	126	220,50	154,35	187,43	220,50
	B3S	118	206,50	144,55	175,53	206,50
	B3	112	196,00	137,20	166,60	196,00
	B4	100	175,00	122,50	148,75	175,00
COMPARTO INDUSTRIA	1	200	438,00	306,60	372,30	438,00
	2	184	402,96	282,07	342,52	402,96
	3A	169	370,11	259,08	314,59	370,11
	3B	157	343,83	240,68	292,26	343,83
	4	133	291,27	203,89	247,58	291,27
	5	119	260,61	182,43	221,52	260,61
	6	100	219,00	153,30	186,15	219,00

ANNO 2028
(da erogare nell'anno 2029)

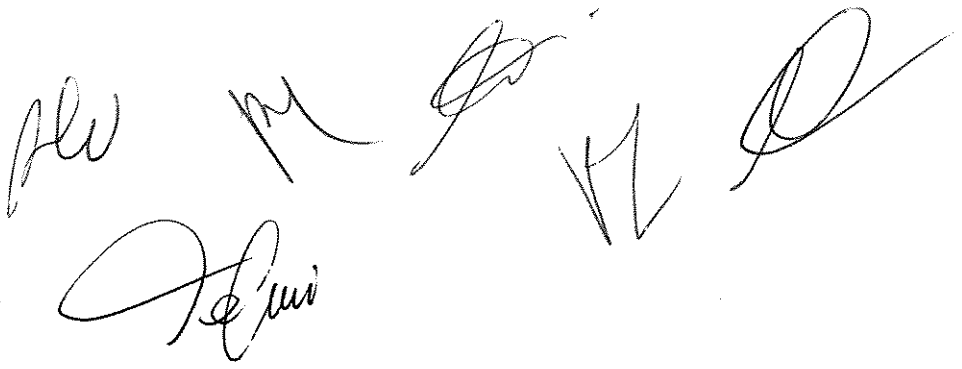
	LIV.	PARAMETRO	PREMIO BASE	70% DEL PREMIO	85% DEL PREMIO	100% DEL PREMIO
COMPARTO ARTIGIANO	A1S	193	360,91	252,64	306,77	360,91
	A1	170	317,90	222,53	270,22	317,90
	A2	149	278,63	195,04	236,84	278,63
	A3	128	239,36	167,55	203,46	239,36
	A4	113	211,31	147,92	179,61	211,31
	B1	188	351,56	246,09	298,83	351,56
	B2	126	235,62	164,93	200,28	235,62
	B3S	118	220,66	154,46	187,56	220,66
	B3	112	209,44	146,61	178,02	209,44
	B4	100	187,00	130,90	158,95	187,00
COMPARTO INDUSTRIA	1	200	466,00	326,20	396,10	466,00
	2	184	428,72	300,10	364,41	428,72
	3A	169	393,77	275,64	334,70	393,77
	3B	157	365,81	256,07	310,94	365,81
	4	133	309,89	216,92	263,41	309,89
	5	119	277,27	194,09	235,68	277,27
	6	100	233,00	163,10	198,05	233,00

ANNO 2029
(da erogare nell'anno 2030)

	LIV.	PARAMETRO	PREMIO BASE	70% DEL PREMIO	85% DEL PREMIO	100% DEL PREMIO
COMPARTO ARTIGIANO	A1S	193	386,00	270,20	328,10	386,00
	A1	170	340,00	238,00	289,00	340,00
	A2	149	298,00	208,60	253,30	298,00
	A3	128	256,00	179,20	217,60	256,00
	A4	113	226,00	158,20	192,10	226,00
	B1	188	376,00	263,20	319,60	376,00
	B2	126	252,00	176,40	214,20	252,00
	B3S	118	236,00	165,20	200,60	236,00
	B3	112	224,00	156,80	190,40	224,00
	B4	100	200,00	140,00	170,00	200,00
COMPARTO INDUSTRIA	1	200	498,00	348,60	423,30	498,00
	2	184	458,16	320,71	389,44	458,16
	3A	169	420,81	294,57	357,69	420,81
	3B	157	390,93	273,65	332,29	390,93
	4	133	331,17	231,82	281,49	331,17
	5	119	296,31	207,42	251,86	296,31
	6	100	249,00	174,30	211,65	249,00

ESEMPIO DI CALCOLO

- Addetti anno 2026 = ULA 4 + autonomi 1 x 1,3
- Addetti anno 2025 = ULA 4 + autonomi 1 x 1,3
- Azienda con MOL 2026 di € 80.000 (Fascia B).
- Calcolo IP_{2026}: € 80.000 / 5,3 addetti = € 15.094,34
- Calcolo IP_{2025}: € 70.000 / 5,3 addetti = € 13.207,55
- Incremento: (15.094,34 - 13.207,55) / 13.207,55 x 100 = +14,28%
- Esito: Essendo in Fascia B ed essendo l'incremento superiore al 10% ma inferiore al 15%, spetta il premio nella colonna "70% DEL PREMIO".



Allegato 2 TABELLE PREMIO DI ASSIDUITA'

L'importo del premio base assiduità, spettante per ogni anno previsto dal contratto e suddiviso per livello, è il seguente:

	LIV.	PARAMETRO	PREMIO 2026 (erogare nel 2027)	PREMIO 2027 (erogare nel 2028)	PREMIO 2028 (erogare nel 2029)	PREMIO 2029 (erogare nel 2030)
COMPARTO ARTIGIANO	A1S	193	598,00	635,00	676,00	724,00
	A1	170	527,00	559,00	595,00	638,00
	A2	149	462,00	490,00	522,00	559,00
	A3	128	397,00	421,00	448,00	480,00
	A4	113	350,00	372,00	396,00	424,00
	B1	188	583,00	619,00	658,00	705,00
	B2	126	391,00	415,00	441,00	473,00
	B3S	118	366,00	388,00	413,00	443,00
	B3	112	347,00	368,00	392,00	420,00
	B4	100	310,00	329,00	350,00	375,00
COMPARTO INDUSTRIA	1	200	782,00	828,00	882,00	944,00
	2	184	719,00	762,00	811,00	868,00
	3A	169	661,00	700,00	745,00	798,00
	3B	157	614,00	650,00	692,00	741,00
	4	133	520,00	551,00	587,00	628,00
	5	119	465,00	493,00	525,00	562,00
	6	100	391,00	414,00	441,00	472,00

Alcuni esempi di calcolo:

Esempio 1
- Dipendente, livello B2, con 13 giorni di assenza nell'anno 2026

In base alla tabella dei parametri assiduità al dipendente andrà erogato l'85% del premio base previsto per l'anno 2026 per il livello B2 e quindi andranno erogati Euro 391,00 x 85% = 332,35

Esempio 2
- Dipendente, livello A1, con 3 giorni di assenza nell'anno 2026

In base alla tabella dei parametri assiduità al dipendente andrà erogato il 110% del premio base previsto per l'anno 2026 per il livello A1 e quindi andranno erogati Euro 527,00 x 110% = 579,70

Esempio 3
- Dipendente, livello A1, con 31 giorni di assenza nell'anno 2026

In base alla tabella dei parametri assiduità al dipendente, avendo superato i 30 giorni di assenza, il premio non andrà erogato.